

*Jacek Czajowski, Zbigniew Maciąg, Tadeusz Skrzypczak*

## FUNKCJONOWANIE INSTYTUCJI SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W KOMBINACIE PRZEMYSŁOWYM HUTA STAŁOWA WOLA I JEGO WPŁYW NA KSZTAŁTOWANIE KULTURY POLITYCZNEJ ZAŁOGI

Podjęcie badań dotyczących wpływu instytucji samorządu robotniczego na stan kultury politycznej załogi przedsiębiorstwa opierało się na założeniu, że instytucja ta pozostaje w pewnej relacji ze stanem kultury politycznej załogi. Przyjęto mianowicie, że samorząd robotniczy może funkcjonować w kierunku potęgowania w świadomości, postawach i zachowaniach idei partycypacji, może przeciwdziałać kształtowaniu i potęgowaniu takich idei, może wreszcie nie wywierać w tym aspekcie żadnego wpływu. W pierwszym przypadku można mówić o skutkach pozytywnych, w drugim — o negatywnych, w trzecim — o obojętnych, w oddziaływaniu instytucji samorządu robotniczego na stan kultury politycznej.

Problem, który w tym miejscu wymaga sprecyzowania, to kwestia, co należy rozumieć mówiąc o skutkach pozytywnych, negatywnych czy obojętnych w oddziaływaniu samorządu na świadomość, postawy i zachowania załogi przedsiębiorstwa.

Wydaje się, że ustalenie treści oddziaływania na świadomość, postawy i zachowania załogi przez samorząd robotniczy wiąże się ściśle z jednym z podstawowych założeń demokracji socjalistycznej, jakim jest udział społeczeństwa w zarządzaniu państwem. Urzeczywistnieniu partycypacji służą różne instytucje — jedną z nich jest samorząd robotniczy. Tworząc po 1956 r. instytucję samorządu robotniczego czyniono to niewątpliwie w intencji otwarcia przed załogą przedsiębiorstwa wpływu na współzarządzanie zakładem pracy, a w dalszej konsekwencji — i wpływu na sprawy gospodarki narodowej w ogóle.

Wobec wskazanych celów, którym służyć miało wprowadzenie samo-

rządu robotniczego, przez oddziaływanie tej instytucji na kształtowanie w świadomości, postawach i zachowaniach załogi skutków o charakterze pozytywnym należałoby zatem rozumieć pobudzanie i potęgowanie w przekonaniach załogi poczucia współuczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem i współodpowiedzialności za jego losy oraz pobudzania wśród niej takich postaw i zachowań, które stanowią konsekwencje przekonania o współuczestniczeniu w zarządzaniu przedsiębiorstwem i poczucia odpowiedzialności za jego sprawę.

Przeciwnie, gdyby funkcjonowanie samorządu prowadziło do kształtowania przekonań, postaw i zachowań przeciwnych niż scharakteryzowane wyżej — wówczas byłoby to oddziaływanie o charakterze negatywnym. Wreszcie, gdyby nie wywierało żadnego wpływu na istniejący stan kultury politycznej załogi, wówczas można byłoby uznać, że relacje pomiędzy instytucją samorządu robotniczego a kulturą polityczną są obojętne, neutralne.

Wydaje się, że jednym z istotnych warunków oddziaływania samorządu robotniczego na stan kultury politycznej załogi jest zakres w jakim ta instytucja (i jej organy) realizuje swoje zadania. Uzasadnione wydaje się przyjęcie założenia, że aktywna działalność samorządu we wszystkich podstawowych kierunkach jego działania wzmacnia w świadomości załogi przekonania o współzarządzaniu zakładem pracy oraz kształtuje postawy i zachowania stanowiące konsekwencje tych przekonań. Odwrotnie — mała aktywność i niepełne realizowanie swoich zadań kształtować będzie świadomość, postawy i zachowania, w odpowiednio mniejszym stopniu, może w ogóle na nie nie wpływać, a nawet prowadzić do skutków negatywnych.

Wobec przyjęcia takich zależności istotne w badaniach nad wpływem samorządu na stan kultury politycznej wydaje się podjęcie badań zmierzających do ustalenia jego aktywności i zakresu, w jakim w praktyce realizuje powierzone mu zadania. Niewątpliwie badania w tym aspekcie winny uwzględniać rolę samorządu w różnych sferach jego funkcjonowania, a także aktywność poszczególnych organów samorządu. Omówieniu tych zagadnień służy część pierwsza artykułu.

Wobec przyjęcia, iż funkcjonowanie samorządu robotniczego winno oddziaływać w kierunku kształtowania i umacniania w świadomości, postawach i zachowaniach elementów współuczestniczenia w zarządzaniu zakładem i współodpowiedzialności za jego rozwój, istotne dla ustalenia, czy tak jest w rzeczywistości, staje się zbadanie, w jakim zakresie załoga poprzez samorząd robotniczy faktycznie wywiera wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa (a także czy w świadomości załogi tkwią przekonania, że poprzez tę instytucję rzeczywiście współuczestniczy). Podstawą dla dokonania ustaleń w tym zakresie stały się wywiady przeprowadzone wśród załogi przedsiębiorstwa (kombinatu Huty Stalowa Wola).

Problemem, który pozostaje w ścisłym związku z aspektem poruszo-  
nym wyżej, wydaje się także efektywność oddziaływania samorządu ro-  
botniczego na administrację (i równocześnie istniejące w tej mierze po-  
glądy wśród załogi przedsiębiorstwa). Założono, że badania zmierzające  
do ustalenia m. in. takich kwestii, jak przekonania załogi o faktycznym  
zakresie oddziaływania samorządu na sprawy przedsiębiorstwa czy o za-  
kresie realizacji przez administrację uchwał i wniosków składanych  
przez samorząd, winny doprowadzić do pewnych ustaleń i wniosków  
istotnych z punktu widzenia zamierzonego tematu badań.

Wydaje się równocześnie, że można przyjąć, iż przekonanie o małej  
aktywności samorządu i małej efektywności w jego oddziaływaniu na  
administrację przedsiębiorstwa (taki stan miałyby miejsce np. wówczas,  
gdyby okazało się, że zgłaszanych jest mało wniosków pod adresem ad-  
ministracji, że dotyczą one spraw mało istotnych, że rola samorządu  
sprowadza się przede wszystkim do przekazywania załodze stanowiska  
dyrekcji czy innych instancji administracji przedsiębiorstwa, a nie funk-  
cjonuje jako płaszczyzna przekazywania postulatów załogi administracji  
(lub słabo funkcjonuje w tym kierunku)) nie tylko nie sprzyjałoby  
kształtowaniu pozytywnych postaw i zachowań, lecz wręcz mogłoby pro-  
wadzić do niewywierania wpływu w ogóle, a nawet do skutków nega-  
tywnych. Problematyka ta analizowana jest w części drugiej artykułu.

#### FUNKCJONOWANIE ORGANÓW SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W KOMBINACIE HUTA STAŁOWA WOLA

W realizacji tematu zakres pola badawczego obejmował szczytowe  
struktury samorządu robotniczego kombinatu (Konferencja Samorządu  
Robotniczego, Rada Robotnicza, Prezydium Rady Robotniczej, Komisje  
Rady Robotniczej) oraz system wykształconych w praktyce struktur nie-  
formalnych, realizujących zadania z zakresu samorządności robotniczej  
(wspólne narady przewodniczących oddziałowych rad robotniczych i rad  
oddziałowych związków zawodowych, odprawy sekretarza ekonomiczne-  
go KSR z przewodniczącymi oddziałowych rad robotniczych, wydziałowe  
konferencje samorządu robotniczego).

Płaszczyznę odniesienia stanowiły założenia normatywne ustawy  
z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. Nr 77, poz. 397) oraz  
wytyczne i postanowienia szczególne wydane na podstawie tej ustawy.

Jako metodę badań przyjęto analizę udostępnionych dokumentów  
z działalności organów samorządu robotniczego KHSW (i tam, gdzie to  
było możliwe, dokumentacji z działalności struktur nieformalnych czy  
nieformalnych płaszczyzn konsultacji) oraz wywiady przeprowadzone

z członkami aktywu samorządowego, związkowego i partyjnego kombinatu.

Badaniami objęto okres od stycznia 1971 do sierpnia 1978 r. Ze względu na przyjęcie odmiennych kryteriów analizy funkcjonowania Konferencji Samorządu Robotniczego w stosunku do okresów 1971—1975 i 1976—1978 (ten drugi okres poddany został badaniom na użytek innego, przygotowywanego również do publikacji opracowania) — ocena merytorycznej działalności KSR obejmuje lata 1971—1975.

#### KONFERENCJA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

W analizowanym okresie w skład KSR KHSW, w myśl przepisów ustawy, wchodziło:

1) Członkowie plenum Rady Zakładowej (liczba ich zmieniała się i z 30 w roku 1971 wzrosła do 39 w lipcu 1978 r.).

2) Członkowie Plenum Rady Robotniczej (liczba zmienna: od 26 na pierwszej KSR w 1971 r. do 41 w latach 1972—1974; od kwietnia 1974 r. do likwidacji Rady Robotniczej w 1975 r. — 40 osób).

3) Członkowie plenum Komitetu Zakładowego PZPR (liczba zmienna: do piątej KSR w 1971 r. — 23, potem — 27; na czwartej KSR w 1972 r. — 53 (łącznie z sekretarzami OOP), w późniejszym okresie wahająca się w granicach 30—36; w lipcu 1978 — 36 osób).

4) Przedstawiciele Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego (PTE) — do pierwszej KSR w 1973 r. — 8—9, w późniejszym okresie 6—8; w lipcu 1978 r. — 7 osób.

5) Przedstawiciele Naczelnej organizacji Technicznej (NOT) — liczba zmienna: 4—6 osób, w końcu badanego okresu — 6.

6) Członkowie prezydium Zarządu Zakładowego Związku Młodzieży Socjalistycznej, a od 13 września 1974 r. — plenum ZZ ZMS: początkowo 9, później 25 osób; w lipcu 1978 r. — 32.

7) Na każdej KSR KHSW obecni byli przedstawiciele dyrekcji, w osobie dyrektora naczelnego bądź też dyrektora ekonomicznego, administracyjnego, technicznego i in. Wielokrotnie w konferencjach uczestniczyło kilka osób z dyrekcji.

Liczba członków statutowych, wedle protokołów, kształtowała się w poszczególnych latach następująco: 1971 — 102—116; 1972 — 120—131; 1973 — 138—137; 1974 — 136—151; 1975 — 155—154; 1976 — 110—115; 1977 — 131—140; 1978 — 120—121.

Łatwo jest zauważyć — w latach 1971—1975 — systematyczny wzrost uprawnionych do brania czynnego udziału w posiedzeniach KSK, a przez to do decydowania o najbardziej istotnych kwestiach dotyczących kombinatu. O dynamiczności wzrostu tej liczby świadczy najlepiej fakt, że w stosunku do pierwszej konferencji z 1971 r. liczba członków

statutowych na czwartej KSR w 1975 r. wzrosła o ponad 50%. Likwidacja Rady Robotniczej spowodowała jednak spadek liczby stałych członków KSR.

Najwyższą procentowo frekwencję zanotowano na pierwszej konferencji w roku 1971 — 78,4%, najniższą na szóstej w 1974 r. — zaledwie 36,4%. Aż sześciokrotnie — w okresie od 2 VIII 1973 r. do 28 VII 1978 r. — brak było quorum wymaganego przez ustawę do podjęcia przez konferencję uchwały.

Zgodnie z wytycznymi do regulaminu organów samorządu robotniczego z dnia 9 II 1959 r. obradom konferencji przewodniczył z reguły I sekretarz KZ PZPR bądź sekretarz KZ. Jedynie w dwóch przypadkach przewodniczył przewodniczący Rady Robotniczej.

Obrady KSR nie odbywały się systematycznie, z częstotliwością zalecaną przez przepisy ustawy o samorządzie. Mimo że zalecają one obowiązek (powinność) odbywania posiedzeń co najmniej raz na kwartał, aż pięciokrotnie w omawianym okresie nie odbyła się ani jedna konferencja w kwartale. Te „przestoje” w pracy najważniejszego ciała samorządowego przypadły na czwarty kwartał 1971 r., trzeci — 1972, trzeci — 1974, drugi — 1975 i trzeci — 1977 r. (zapewne u ich podstaw leży trudności okresu wakacyjnego — w trzech przypadkach „luki” te przypadają na trzeci kwartał). Najdłuższa przerwa pomiędzy posiedzeniami konferencji miała miejsce od 18 sierpnia 1971 r. do 11 czerwca 1972; ponadto dwukrotnie jeszcze „martwe” okresy w działalności kombinatowej KSR trwały po ponad 5 miesięcy.

Obrady Konferencji Samorządu Robotniczego w kombinacie Huta Stalowa Wola w przeważającej mierze koncentrowały się na najbardziej istotnych dla przedsiębiorstwa problemach produkcyjno-ekonomicznych, warunkach socjalno-bytowych załogi, warunkach pracy i problemach kulturalno-oświatowych.

Efektom obrad poszczególnych KSR było podjęcie następujących uchwał:

W roku 1971

- I KSR — w sprawie przygotowania zakładowego programu poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych oraz przystąpienia do współzawodnictwa zakładowego i zadeklarowania 0,5% zarobków na rzecz budowy szkół i internatów;
- II — w sprawie zatwierdzenia zmian do premii rozrachunkowej za rok 1970;
- III — brak uchwały;
- IV — brak uchwały;
- V — w sprawie zatwierdzenia planu techniczno-ekonomicznego na rok 1971 oraz oceny wyników działania za I kwartał;
- VI — w sprawie oceny wyników produkcyjno-ekonomicznych w pierwszym półroczu 1971 r.

## W roku 1972

- I — w sprawie wstępnego zaopiniowania podziału funduszu zakładowego za rok 1971;
- II — w sprawie podziału funduszu zakładowego za rok 1971 oraz zatwierdzenie regulaminu udziału załogi w premii rozrachunkowej i zadań wydziałów na rok 1972;
- III — w sprawie zatwierdzenia planu techniczno-ekonomicznego na rok 1972 oraz oceny wyników działalności kombinatu za pierwszy kwartał 1972;
- IV — w sprawie oceny wyników produkcyjno-ekonomicznych za trzy kwartały oraz przejścia na nowy system płac przez Zakłady Mechaniczne i Zarząd Kombinatu.

## W roku 1973

- I — w sprawie wstępnego podziału funduszu zakładowego za 1972 r.;
- II — 1) w sprawie zatwierdzenia planu techniczno-ekonomicznego na rok 1973 i poprawy warunków socjalno-bytowych,  
2) w sprawie podziału funduszu zakładowego za rok 1972;
- III — 1) w sprawie oceny stopnia wdrożenia uchwały Rady Ministrów nr 122/70 dotyczącej zasad kontroli jakości w przedsiębiorstwach przemysłowych,  
2) w sprawie oceny realizacji programu działania w zakresie poprawy warunków socjalno-bytowych i bhp w Kombinacie w latach 1971—1973;
- IV — w sprawie oceny zakładowego programu poprawy warunków socjalno-bytowych i bhp oraz oceny wyników produkcyjnych i ekonomicznych za pierwsze półrocze;
- V — w sprawie oceny wyników produkcyjnych za trzy kwartały oraz przejścia na nowy system płac przez Zakłady Hutnicze.

## W roku 1974

- I — w sprawie przyjęcia planu techniczno-ekonomicznego na rok 1974 oraz programu poprawy warunków bhp i socjalno-bytowych;
- II — w sprawie podziału zakładowego funduszu nagród, funduszu socjalnego i mieszkaniowego w roku 1974;
- III — w sprawie zatwierdzenia podziału zakładowego funduszu nagród za rok 1973;
- IV — w sprawie poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych;
- V — w sprawie jakości i nowoczesności produkcji;
- VI — w sprawie oceny działalności kombinatu za dziewięć miesięcy;  
w sprawie przyznania odznaki „Zasłużony dla Kombinatu HSW”;
- VII — w sprawie oceny działalności Kombinatu za okres sprawozdawczy.



W roku 1975

- I — w sprawie przyjęcia planu techniczno-ekonomicznego na rok 1975 oraz planu poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych;
- II — w sprawie oceny wyników działalności Kombinatu za rok 1974 oraz w sprawie funduszu nagród, funduszu socjalnego i mieszkaniowego;
- III — w sprawie oceny działania za pięć miesięcy i zabezpieczenia realizacji zadań rocznych.

Na posiedzeniach III i IV KSR w roku 1970 podjęte zostały uchwały, niestety, nie zachowały się ich teksty. Przekonuje o ich istnieniu wzmianka w „Sprawozdaniu z realizacji uchwał KSR w trybie administracyjnym za III kwartał 1971 r.” stwierdzając, że „uchwały II/71, III/71 i IV/71 nie posiadają wniosków do realizacji w trybie administracyjnym”.

W celu wykonania uchwał, jeśli wymagał tego charakter decyzji — zgodnie z pismem okólnym Prezesa Rady Ministrów z 29 maja 1969 r., zobowiązującym dyrektorów zjednoczeń i przedsiębiorstw do zorganizowania systemu zapewnienia realizacji uchwał organów samorządu robotniczego — dyrektor wydawał polecenia wykonawcze. O realizacji tych poleceń informacje składał główny technolog lub główny inżynier Kombinatu. Polecenia te z reguły dotyczyły spraw z zakresu problematyki produkcyjno-ekonomicznej, warunków socjalno-bytowych załogi lub warunków pracy. Realizację uchwał KSR podsumowywał, w formie sprawozdania, dyrektor kombinatu.

Poza podjętymi przez Konferencję uchwałami na jej posiedzeniach decydowano w następujących, między innymi, sprawach: zatwierdzenie zmian do regulaminu pracy, ustalanie wytycznych współzawodnictwa pracy i racjonalizacji w KHSW, zatwierdzenie regulaminu premiowania za efektywność eksportu, zatwierdzenie projektu regulaminu samorządu robotniczego KHSW, zatwierdzenie przewodniczącego i sekretarza Zakładowej Rady Robotniczej, wybór sekretarza ekonomicznego KSR, zatwierdzenie szczegółowego podziału funduszu socjalnego, zatwierdzenie stypendiów fundacji robotniczej, zatwierdzenie regulaminu pracy Kolegium Redakcyjnego „Socjalistycznego Tempa”, zatwierdzenie wniosku o nadanie tytułu „Mistrza Techniki” w KHSW, zatwierdzenie kandydatów do odznaki „Zasłużony dla Huty Stalowa Wola”.

Propozycje uchwał wpływały przede wszystkim od dyrekcji, następnie od Rady Zakładowej, przy czym w latach 1974—1975 znacznie osłabła w tej mierze aktywność Rady Robotniczej i Rady Zakładowej; w okresie tym organ administracji (dyrektor) zdecydowanie przejął inicjatywę. Inicjatywa w sprawach produkcyjno-ekonomicznych zawsze należała do dyrektora.

W sferze kontroli KSR KHSW wykazywała bardzo dużą aktywność. Na posiedzeniach Konferencji dokonywano m. in.: oceny wyników produkcyjno-ekonomicznych, kwartalnych i rocznych; oceny wykonania zadań jednostek organizacyjnych KHSW dla uzyskania premii rozrachunkowej; wysłuchiwanie informacji o wykorzystaniu funduszu zakładowego; wysłuchiwanie informacji o planowym wykorzystaniu dotacji z funduszu zakładowego na sfinansowanie sportowej działalności zakładowego klubu sportowego; dokonywano analizy realizacji w kombinacie uchwały Rady Ministrów nr 122 z 30 sierpnia 1970 r. w sprawie zasad organizacji kontroli jakości w przedsiębiorstwach państwowych; przedstawiono planowy podział przyznanego dla Zakładowego Domu Kultury funduszu zakładowego; omawiano realizację zakładowego programu poprawy warunków socjalno-bytowych załogi oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, wysłuchiwanie sprawozdań z wykorzystania funduszy socjalnego i mieszkaniowego; wysłuchiwanie sprawozdań z wykorzystania funduszu nagród; dokonywano oceny ruchu nowatorskiego i wykorzystania funduszu racjonalizatorskiego za okres danej pięcioletki.

Na posiedzeniach KSR w KHSW poruszano — traktując Konferencję jako forum dyskusyjne — najdrażliwsze i najbardziej kontrowersyjne zagadnienia, jak problem wypadkowości w przedsiębiorstwie czy nadmierna absencja pracowników. Średnio, na każdej konferencji, w dyskusji zabierało głos 8—10 mówców.

Podsumowując, można pomimo braków w materiałach, na których oparto analizę działalności KSR, wyciągnąć kilka zasadniczych wniosków:

1° Konferencja była — w badanym okresie — naczelnym organem samorządu robotniczego i jako taki reprezentowała cały kolektyw robotniczy i inżynierski oraz dyrekcję, co znajdowało odbicie w składzie KSR i co umożliwiało wymianę poglądów między poszczególnymi „grupami interesów”; po likwidacji Rady Robotniczej reprezentacja ta przybrała, w dużym stopniu, raczej formalny charakter.

2° Konferencja, mimo pewnych przestojów, funkcjonowała sprawnie, przy średniej 5 posiedzeń w ciągu roku.

3° Konferencja podejmowała najistotniejsze decyzje, począwszy od zatwierdzania planów techniczno-ekonomicznych, poprzez podział funduszu zakładowego czy premii rozrachunkowej, do decyzji w sprawach budownictwa mieszkaniowego i warunków socjalno-bytowych.

4° Godne podkreślenia jest stanowisko dyrekcji Kombinatoru wobec KSR, która nie tylko brała czynny udział we wszystkich posiedzeniach Konferencji, ale również czuwała nad realizacją (w stwierdzonym zakresie) jej uchwał, przez wydawanie stosownych poleceń wykonawczych oraz przeprowadzanie kontroli realizacji uchwał i wniosków organów samorządu robotniczego.

5° Konferencja stanowiła, w analizowanym okresie, istotny element



praktycznej realizacji zasad socjalistycznego współzarządzania przedsiębiorstwem przez ludzi pracy.

6° Konferencja Samorządu Robotniczego była wreszcie społecznym organem kontroli czynników administracyjnych kombinatu Huta Stalowa Wola.

#### PLENUM RADY ROBOTNICZEJ

Liczba członków Rady Robotniczej KHSW wahała się na przestrzeni lat 1971—1975 w granicach od 38 do 42, przy średniej frekwencji — 20, czyli około 50%.

Ogółem w badanym okresie odbyło się 18 posiedzeń plenarnych, a więc średnio na rok przypada mniej niż cztery posiedzenia, z tym jednakże, iż częstotliwość obrad Rady nie była w skali poszczególnych lat równomierna: na lata 1972 i 1974 przypada po 6 posiedzeń, tj. w sumie 12, na pozostałe trzy lata — jedynie 6.

Realizacja poszczególnych funkcji Rady w podejmowanych przez nią działaniach przebiegała następująco:

Rok	Stanowienie	Kontrola	Inicjowanie	Opiniowanie
1971	3	2	—	—
1972	3	3	—	2
1973	1	1	—	1
1974	2	6	—	1
1975	—	—	—	1
Ogółem:	9	12	—	5

Na 26 podjętych w czasie obrad plenarnych działań Rady 9 służyło realizacji funkcji stanowienia, 12 — funkcji kontrolnej i 5 — opiniodawczej. Najczęstszym więc działaniem Rady było podejmowanie czynności polegających na przyjmowaniu sprawozdań i informacji oraz ocena realizacji określonych przedsięwzięć.

W działaniu Rady Robotniczej dominowała zatem realizacja funkcji kontrolnej. Choć rozgraniczenie funkcji opiniodawczej i inicjującej nie jest możliwe do przeprowadzenia w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości, to jednak w oparciu o stałe kryteria można stwierdzić, że wyraźnie na uboczu pozostawała w działaniach Rady realizacja funkcji inicjowania.

W trakcie obrad plenarnych rozpatrywano następujące rodzaje spraw:

Rok	Sprawy ekonom.-prod.		Sprawy socjal.-byt.		Sprawy warunków pracy		Sprawy organizacyjne	
	ilość	%	ilość	%	ilość	%	ilość	%
1971	1	20	—	—	—	—	4	80
1972	2	33,3	—	—	—	—	4	66,6
1973	2	66,6	1	33,3	—	—	—	—
1974	3	30	2	20	1	10	4	40
1975	—	—	—	—	—	—	1	100
Ogółem	8	32%	3	12%	1	4%	13	52%

Niewielka stosunkowo aktywność Rady była zapewne konsekwencją — między innymi — również dobrej pracy Konferencji Samorządu Robotniczego, gdyż KSR mogła w całej rozciągłości zastępować Radę w działaniu. Mimo wszystko jednak krytyczną ocenę wywoływać musi stosunkowo niewielka frekwencja na posiedzeniach Rady, mogąca świadczyć o przekonaniu jej członków, iż działanie ich nie ma istotnego znaczenia.

O ile zrozumiałe jest poświęcanie znacznej uwagi sprawom ekonomiczno-produkcyjnym, niewielkiej zaś socjalno-bytowym, gdyż te ostatnie są raczej domeną zakładowej organizacji związkowej, o tyle poważny niepokój budzić mogła koncentracja działalności Rady na sprawach organizacyjnych, co wyraźnie wskazywało na występowanie nieprawidłowości w jej działaniu i prowadzić mogło do wniosku idącego w kierunku nasycenia merytoryczno-problemowego tematyki działalności Rady bądź uznania tego organu za zbędny, jako jałowo w zasadzie trawiający czas aktywu kombinatu.

#### PREZYDIUM RADY ROBOTNICZEJ

W kombinacie Huta Stalowa Wola powołano — zgodnie z postanowieniami ustawy o samorządzie robotniczym — Prezydium Rady Robotniczej w składzie: przewodniczący Rady Robotniczej, sekretarz, przedstawiciel KZ PZPR oraz 11 członków. Z urzędu w obradach Prezydium winien uczestniczyć dyrektor przedsiębiorstwa; łączna ilość członków tego organu określona została na 15 osób.

Liczba posiedzeń Prezydium oraz frekwencja jego członków przedstawiała się w badanym okresie następująco:

Rok	Liczba posiedzeń	Ogólna roczna frekwencja	Dyrektor	Przedstawiciel zjednoczenia	Goście
1971	29	321	12	—	24
1972	27	266	10	—	11
1973	25	253	9	—	19
1974	28	245	8	—	14
1975	21	195	9	—	16

Częstym zjawiskiem był brak wymaganej liczby członków. Dyrektor, który z urzędu winien uczestniczyć we wszystkich posiedzeniach Prezydium, bywał na nich stosunkowo rzadko (mniej niż 50%). Nie brał udziału w pracach przedstawiciel KZ PZPR (w analizowanym okresie uczestniczył tylko w jednym posiedzeniu). Porównując poszczególne lata da się stwierdzić, że zmienił się stopień uczestnictwa w zebraniach: o ile w pierwszych trzech latach (1971—1973) badanego okresu liczba członków posiedzeń była stosunkowo wysoka — co mogło być uwarunkowane zmianami w sytuacji i atmosferze politycznej — o tyle dwa dalsze lata charakteryzują się spadkiem zaangażowania stałych członków Prezydium.

Stwierdzono, że na przestrzeni analizowanego okresu Prezydium Rady Robotniczej KHSW realizowało (w ujęciu liczbowym) swe funkcje w następujących proporcjach:

Rok	Stanowienie	Kontrola	Inicjowanie	Opiniowanie
1971	17	4	—	6
1972	32	8	3	4
1973	24	6	—	1
1974	10	10	—	4
1975	4	6	1	4
Ogółem:	87	34	4	19

Najbardziej rozbudowaną była funkcja stanowienia. Jest to o tyle interesujące, że Prezydium Rady Robotniczej w myśl ustawy ma najmniejsze uprawnienia w tym zakresie. Ustawa bowiem mówi o tej funkcji prezydium tylko w aspekcie ustalania porządku obrad KSR.

i Rady Robotniczej oraz przygotowywania niezbędnych materiałów w tym zakresie. Jest to tym bardziej interesujące, że działalność stowiócą wyraźnie przekraczała ramy tych (ustawowych) uprawnień, bo oprócz wymienionych w ustawie Prezydium RR KHSW podejmowały sprawy z zakresu współzawodnictwa pracy, wniosków o przydział mieszkań, wyników produkcji itp. Funkcja kontrolna natomiast, występująca w ustawie jako podstawowa, realizowana była w mniejszym zakresie, tu bowiem większą aktywność wykazywało Plenum Rady. Również, podobnie jak w przypadku Rady Robotniczej, najsłabiej realizowana była funkcja inicjowania. W pozostałym zakresie realizacja funkcji samorządu poprzez prace jego organów — KSR, Rady Robotniczej i Prezydium RR — miała wyraźnie cechy uzupełniania się, co było zjawiskiem pożądanym.

W działalności Prezydium RR KHSW najczęściej poruszonymi sprawami były zagadnienia ekonomiczno-produkcyjne, co — podobnie jak w przypadku Rady Robotniczej — nie może budzić zastrzeżeń. Zastrzeżenia te wywołuje jednak nader częste zajmowanie się sprawami organizacyjnymi. Rzadziej natomiast poruszane były pozostałe sprawy (warunki pracy, stosunki pracy, stosunki międzyludzkie, sprawy socjalno-bytowe i kulturalno-oświatowe); wynikało to zapewne z faktu realizowania ich przez inne organizacje — związkową i młodzieżową. Można wysnuć wniosek, że Prezydium Rady Robotniczej zajmowało się nimi w przypadkach raczej wyjątkowych, wynikających z doraźnych potrzeb.

#### KOMISJE PROBLEMOWE

Wielkość i zakres zadań, jakie winna realizować Rada Robotnicza i jej Prezydium, wyznacza konieczność powstania jakby „wewnętrznych” organów Rady, które zajmowałyby się poszczególnymi sferami działalności Rady. W tym właśnie celu powołane zostały do działania w KHSW komisje problemowe, zajmujące się różnymi zagadnieniami ze sfery działania Rady Robotniczej, przy szczególnym uwzględnieniu spraw ekonomiczno-produkcyjnych przedsiębiorstwa.

Na terenie kombinatu, w analizowanym okresie, działały następujące komisje:

1. Komisja d/s Ekonomicznych,
2. Komisja d/s Gospodarki Materiałowej i Magazynowej,
3. Komisja d/s Kontroli Wniosków i Uchwał,
4. Komisja d/s Inwestycji i Środków Trwałych,
5. Komisja d/s Postępu Technicznego i Wynalazczości Pracowniczej,
6. Komisja d/s Koordynacji Pracy Oddziałowych Rad Robotniczych.

Do najaktywniejszych w swym działaniu należała Komisja d/s Ek o n o m i c z n y c h. Na podstawie niepełnych, niestety, dokumentów

można było stwierdzić, że komisja ta w latach 1971—1975 zajmowała się wyłącznie sprawami ekonomiczno-produkcyjnymi, ograniczając się na ich gruncie do realizacji funkcji kontrolnej i — w niewielkim stopniu — opiniodawczej. Na przestrzeni badanego okresu odbyły się 4 posiedzenia komisji, przy czym podkreślenia wymaga fakt, że wszystkie one odbyły się w 1972 roku. W pozostałych latach niespełna pięcioletniego okresu komisja nie podejmowała rejestrowalnych działań. W protokołach nie wspomina się o frekwencji na posiedzeniach.

Komisja d/s Gospodarki Materiałowej i Magazynowej podobnie jak poprzednia ograniczała się w swej działalności do spraw ekonomiczno-produkcyjnych i spraw organizacji pracy. Odbyła ogółem 7 posiedzeń — w tym trzy dotyczące problematyki ekonomicznej, a cztery spraw organizacyjnych. Najaktywniej pracowała komisja w pierwszych dwóch latach badanego okresu (łącznie sześć posiedzeń); w pozostałych trzech latach miało miejsce tylko jedno posiedzenie (1975 r.). W pracach swych komisja realizowała głównie funkcje kontroli i inicjowania.

Brak jest danych o frekwencji na posiedzeniach.

Podobną — do poprzednich dwóch — aktywność przejawiała Komisja d/s Kontroli Wniosków i Uchwał. Podobnie też w swej działalności ograniczała się do problematyki ekonomiczno-produkcyjnej i organizacyjnej. Intensywność pracy komisji przypada na pierwsze trzy lata analizowanego okresu, natomiast w pozostałych dwóch latach nie odbyło się ani jedno jej posiedzenie. Na ogólną liczbę 7 posiedzeń 5 poświęcone było problemom ekonomiczno-produkcyjnym, na dwóch pozostałych omawiano zagadnienia organizacji pracy. Całość prac w problematyce ekonomicznej poświęcona była realizacji funkcji kontrolnej; w problematyce organizacji pracy — funkcji opiniodawczej.

Komisja d/s Postępu Technicznego i Wynałazczości Pracowniczej interesowała się w swej działalności problemami ekonomicznymi i organizacyjnymi, jednakże i w tym zakresie działała bardzo rzadko. W sprawach ekonomicznych opracowano na przestrzeni prawie pięciu lat tylko jeden protokół (16 XI 1972 r.). Podobnie w sprawach organizacyjnych, gdzie tylko opracowano (7 IV 1975 r.) wg rozdzielnika przygotowanie materiałów na Prezydium Rady Robotniczej. W analizowanym okresie odbyła więc komisja tylko dwa posiedzenia, podczas których realizowała funkcje kontroli i opiniowania.

Komisja d/s Inwestycji i Środków Trwałych zajmowała się wyłącznie problemami organizacji pracy. W tym zakresie opracowała trzy kwartalne plany pracy; dwa z nich — w roku 1972, a jeden w 1973. Zajmowanie się tylko problematyką organizacji pracy i w dodatku w tak nikłym zakresie, jak opracowywanie zaledwie niektórych planów kwartalnych świadczy, że komisja ta w zakresie zadań, które powinna realizować, była najmniej aktywna ze wszystkich komisji pro-

blemowych, a ponadto — co wynika z treści dokonanych przez nią prac — nie miała praktycznego znaczenia dla pracy samorządu.

Także Komisja d/s Koordynacji Pracy Oddziałowych Rad Robotniczych zajmowała się wyłącznie problematyką ekonomiczno-techniczną i organizacyjną. Problematyki ekonomicznej dotyczyło posiedzenie „w sprawach omówienia realizacji planu pracy, projektu ankiety w sprawie działalności Oddziałowych Rad Robotniczych i spraw organizacyjnych” z czerwca 1972 r. Nieco aktywniej pracowała komisja w sprawach organizacyjnych — opracowała trzy kwartalne plany pracy: jeden w 1971 r. i dwa w 1972 r. W ramach wymienionych dokonań komisja realizowała funkcje stanowienia i kontroli.

Uogólniając można stwierdzić, że komisje Rady Robotniczej, podobnie jak i sama Rada nie miały na terenie kombinatu w omawianym okresie większego znaczenia i nie przejawiały większej aktywności. Ze względu jednak na fakt, iż mająca najistotniejsze znaczenie w systemie współzarządzania Konferencja Samorządu Robotniczego nie miała wyspecjalizowanych organów pomocniczych przygotowujących jej prace, a waga rozpatrywanych spraw i znaczna liczebność KSR tego wymagały — komisje problemowe mogły właśnie wypełnić istniejącą lukę. Jak jednoznacznie wynika z powyższych ustaleń, możliwość ta została tylko w znikomym stopniu wykorzystana.

Ogólna ocena funkcjonowania wszystkich formalnie działających organów samorządu robotniczego w kombinacie Huta Stalowa Wola prowadzi do następujących wniosków:

1) Organy samorządu robotniczego w analizowanym okresie w zasadzie realizowały ustawowo powierzone im funkcje, z różnym jednak w ramach tych organów rozłożeniem akcentów, co wydaje się w pełni uzasadnione i celowe. Wyraźnie jednak zaznaczyła się niewielka aktywność Plenum Rady Robotniczej i jej komisji, co w zestawieniu z działalnością KSR i Prezydium RR sugerować mogło zbędność tego organu albo też potrzebę uaktywnienia, które pozwoliłoby nadać mu w praktyce rangę zbliżoną do przewidywanej w płaszczyźnie prawno-normatywnej.

2) O ile realizacja funkcji stanowienia i kontroli przez poszczególne organy nie mogła budzić zastrzeżeń, o tyle wyraźnie nasuwa się wniosek, że realizacja funkcji inicjowania była zaniedbana, co wskazywać mogło na słabą więź organów samorządu z resztą załogi bądź też brak pomysłowości i inicjatywy ze strony aktywu samorządowego.

3) Za prawidłową należy uznać koncentrację działań organów samorządu na zagadnieniach ekonomiczno-produkcyjnych, zwłaszcza gdy inne sfery życia społeczno-politycznego i organizacyjno-gospodarczego są właściwie domeną innych organizacji działających w KHSW. Niepokojąca jednak była zbyt mała aktywność samorządu w sferze troski o zabezpieczenie właściwych warunków pracy załogi kombinatu. Największe



jednak zastrzeżenia budzi nadmierne, wskazujące raczej na pewne przerosty, absorbowanie organów samorządu sprawami organizacyjnymi. W niektórych przypadkach (Rada Robotnicza) działalność organizacyjna była dominująca, co niewątpliwie prowadziło do pewnej jałowości w pracach organów i wypaczało wyrażnie sens i założenia prawno-polityczne, jakie tworzeniu ich przyświecały.

4) Duże zaniepokojenie musiał budzić zaznaczający się w latach 1974—1975 wyraźny spadek aktywności większości organów samorządu, zwłaszcza w zestawieniu z ich znaczną aktywnością w latach 1971—1973 (co było zresztą tak charakterystyczne na fali wydarzeń grudniowych 1970 r. dla wielu sfer życia społecznego i politycznego całego kraju). Nieodparcie narzuca się wniosek, iż nie wykorzystano możliwości przekształcenia czasowego, szczególnego uaktywnienia społeczności kombinatu w tradycję o trwałym charakterze.

Na marginesie zaznaczyć należy, że zaprezentowana analiza podjęta została w oparciu o nie zawsze kompletną dokumentację. Brak było (mimo wytycznych Prezesa Rady Ministrów z 29 V 1969 r.) rejestru podjętych uchwał organów samorządu oraz rejestru ich realizacji przez dyrekcję i administrację, co z kolei uniemożliwiło udzielenie odpowiedzi na istotne, postawione wcześniej pytanie, jak skuteczna jest działalność poszczególnych organów samorządu wobec administracji i załogi kombinatu.

#### UKSZTAŁTOWANE W PRAKTYCE STRUKTURY NIEFORMALNE

W trakcie podejmowanych na terenie kombinatu badań nad praktycznym funkcjonowaniem struktur samorządowych i mechanizmów zarządzania oraz współzarządzania, w założeniu przyjęto konieczność poddania analizie działalności tzw. kolektywów, co do których zachodziła pewność ich istnienia. W trakcie rozmów wstępnych z pracownikami KHSW okazało się, że na terenie kombinatu działają także inne struktury nieformalne, zrodzone przez konieczność doskonalenia zarządzania przedsiębiorstwem, koordynacji i współdziałania administracji, organizacji partyjnej, młodzieżowej i związkowej oraz samorządu robotniczego.

Jak wynika z dokonanych ustaleń, na terenie kombinatu, w analizowanym okresie, działały następujące organy nieformalne lub nieformalne płaszczyzny konsultacji: 1) kolektyw kombinatu, 2) kolektywy zakładowe, 3) kolektywy wydziałowe, 4) wspólne narady przewodniczących oddziałowych rad robotniczych i rad oddziałowych związków zawodowych, 5) odprawy sekretarza ekonomicznego KSR z przewodniczącymi ORR, 6) wydziałowe konferencje samorządu robotniczego.

Dla potrzeb niniejszego opracowania nie wydaje się celowe szersze

traktowanie składu i funkcjonowania tzw. kolektywów. Zaznaczyć jednak trzeba, że w KHSW zabezpieczony został udział przedstawicieli samorządu robotniczego w pracach kolektywów. Istotne natomiast znaczenie może mieć ukazanie działania pozostałych struktur, przy zastrzeżeniu, że opracowanie dokonane zostało w oparciu o przeprowadzone wywiady, częściowo zaś tylko w oparciu o udostępnione dokumenty. Z wyjątkiem wydziałowych konferencji samorządu robotniczego, opisywana działalność przypada na lata 1971—1975.

Wspólne narady przewodniczących ORR i ROZZ odbywały się przy średniej frekwencji 50—70%, przy częstym udziale przewodniczącego Rady Zakładowej bądź Rady Robotniczej. Z większości narad sporządzone zostały protokoły ilustrujące podejmowaną tam problematykę (kampania sprawozdawczo-wyborcza związków zawodowych i rad robotniczych, omówienie uchwał KSR, sprawy socjalno-bytowe, podział funduszu zakładowego, podejmowanie zadań produkcyjnych, wybór kandydatów na ławników sądowych).

Odprawy sekretarza ekonomicznego KSR z przewodniczącymi ORR. Liczba ich systematycznie wzrastała od 1971 r.; w ostatnich latach osiągnięto częstotliwość posiedzeń prawie co półtora miesiąca.

Niestety, nie osiągnięto zadowalającej frekwencji, co zapewne wynikało z sygnalizowanej już uprzednio kwestii — niezapewnienia przez dyrekcję dostatecznej skuteczności wykonania podjętych na tych odprawach postanowień. Tematyka posiedzeń była bogata i dotyczyła bardzo zróżnicowanych zagadnień. Na każdym posiedzeniu omawiano sprawy ekonomiczno-produkcyjne oraz organizacyjne. Podejmowano tematykę rekreacji i wypoczynku, obchodów świąt, realizacji uchwał KSR, podziału funduszu zakładowego, przygotowania do wydziałowych konferencji samorządu robotniczego itp.

Łatwo dostrzec, że wymienione tematy w znacznym stopniu pokrywają się z wyszczególnionymi przy omawianiu narad przewodniczących ORR i ROZZ. Jest to o tyle warte podkreślenia, że nie tylko te same zagadnienia są przedmiotem kilkakrotnych obrad, ale na dodatek rozpatrywane są w niewiele zmienionym składzie. Występowało więc dublowanie spraw, dodatkowe (zbędne) absorbowanie ludzi, a tym samym niepotrzebne straty czasu produkcyjnego.

Odprawy te, zdaniem sekretarza ekonomicznego, miały dużą wartość z punktu widzenia dyrekcji i załogi kombinatu; były niejako kanałem, przez który przepływają informacje od dyrekcji do załogi i na odwrót. Jednakże, co było już podkreślone, brak zapewnienia skuteczności działania odpraw stawiał pod znakiem zapytania celowość ich funkcjonowania w przyszłości. Pewnym wyjściem mogła być realizacja silnie akcentowanego postulatu sformalizowania tego nieformalnego dotąd ciała.

Na poszczególnych wydziałach kombinatu organizowane były w ba-

danym okresie (1971—1978) wydziałowe konferencje samorządu robotniczego, mające na celu omówienie spraw ważnych dla wydziałów w jak najszerszym gronie. Jeśli się jednak zważy, że jest to płaszczyzna omawiania spraw nieformalna, a do tego jeszcze przejmująca niejako funkcje narad warsztatowych (które jak wiadomo są formą bezpośredniej demokracji, a więc zebraniem całej załogi) — celowość zwoływania wydziałowych KSR mogła stać pod znakiem zapytania. W pewnym stopniu zmieniony został punkt widzenia w tym zakresie po roku 1975, a więc po likwidacji rad robotniczych (kombinatowej i oddziałowych) a co wynikło z tego — zaprzestaniu działania opartych o nie struktur nieformalnych. Nie osłabia to wątpliwości wyrażonej wyżej co do celowości wydziałowych KSR w aspekcie merytorycznym, jednakże ich funkcjonowanie, oceniane w aspekcie oddziaływania na świadomość załóg i angażowanie w sprawy samorządu, można ocenić pozytywnie.

Dla częściowego choćby zilustrowania problematyki stanowiącej przedmiot wydziałowych KSR warto chyba przedstawić niektóre (choć najczęściej poruszane) sprawy pomieszczone w uchwałach bądź poruszone w wystąpieniach dyskusyjnych. Należą do nich: realizacja zadań roku poprzedniego, kontrola realizacji zadań bieżących, sprawy gospodarki materiałowej, warunki socjalne załogi, bezpieczeństwo i higiena pracy, modernizacja parku maszynowego, sprawy poprawy warunków pracy, efektywność wykorzystania czasu pracy, współpraca z wyższymi uczelniami. Analiza dokumentacji narad warsztatowych (nie objętych niniejszym opracowaniem) wykazuje wyraźnie pełną niemal zbieżność poruszanych tam zagadnień ze stanowiącymi przedmiot wydziałowych KSR.

Prezentowany wyżej system funkcjonujących w praktyce struktur nieformalnych, jako na ogół system płaszczyzn konsultacji, ustaleń i decyzji obejmujących niemal wszystkie sprawy wchodzące w zakres działalności kombinatu, a będących niejednokrotnie również kanałem ich transformacji do organów formalnych, aktywu i załogi przedsiębiorstwa — nie poddaje się jednoznacznej ocenie. Należy podkreślić, że wykształcone praktyczne mechanizmy funkcjonowania tych struktur w większości wypadków przybrały charakter ugruntowanych, stale przestrzeganych i utrwalonych zwyczajów obejmujących nie tylko sferę podejmowanych spraw i problemów, ale również niejednokrotnie wręcz szczegółowo wypracowane reguły postępowania. Nieformalny charakter tych struktur pozwalał na o wiele większą elastyczność i operatywność działania, niż możliwe byłoby to w istniejących strukturach sformalizowanych. Tej operatywności i elastyczności wymaga niewątpliwie zarządzanie tak nowoczesnym organizmem, jakim jest kombinat. Nie ulega jednak wątpliwości, że w ogólnej ocenie podnoszona kilkakrotnie mała skuteczność działania poszczególnych struktur oraz dublowanie spraw przy jednoczesnym angażowaniu tych samych osób w różnych strukturach nie mogą pozostać bez krytyki.

Nie osiągnięto w dotychczasowych badaniach, jak się wydaje, pełnego obrazu istniejących w kombinacie struktur nieformalnych, zważywszy jego wielocłonowość i wielopoziomowość. Zwrócono głównie uwagę na te, których istnienie miało charakter raczej trwały i bardziej ugruntowany. Rozbudowana sformalizowana struktura kombinatu, z uwzględnieniem filii i zakładów zamiejscowych, wymagała również w badaniu struktur nieformalnych głębszej i pełniejszej analizy. Podjęta zostanie ona w dalszych badaniach, których celem będzie ustalenie, w jakim stopniu rozbudowa i rozwój struktur nieformalnych są konieczne z punktu widzenia potrzeb praktyki i czy nie powodują dysfunkcjonalności struktur formalnych; w jakim stopniu struktury nieformalne doznały przeobrażeń nie uzasadnionych potrzebami praktyki; w jakim stopniu (bądź czy w ogóle) działanie struktur nieformalnych osłabia lub umacnia mechanizm demokratycznego udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem; w jakim stopniu działanie tych struktur rodzi w konsekwencji osłabienie bądź wzmocnienie możliwości kontroli, zwłaszcza kontroli społecznej i zatarcie bądź zaostrzenie poczucia odpowiedzialności za podjęte decyzje itp.

#### FUNKCJONOWANIE SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W ŚWIADOMOŚCI ZAŁOGI KOMBINATU HUTA STAŁOWA WOLA

Badania przeprowadzone zostały w latach 1977 i 1978; objęto nimi 232 pracowników kombinatu. Dokonując wyboru respondentów brano przede wszystkim pod uwagę pracowników fizycznych oraz — jako drugą grupę — przedstawicieli niższej kadry kierowniczej (mistrzowie, brigadziści — w stosunku do całości stanowili oni ok. 10% respondentów). Przeprowadzeniu badań posłużył opracowany (w ramach wcześniejszych etapów realizacji tego tematu) zestaw pytań, które starano się sformułować w taki sposób, aby uzyskać odpowiedzi na użytek końcowej generalizacji mającej zilustrować problem zawarty w założeniach badań. Pierwsze z pytań zmierzało do ustalenia, czy pracownicy kombinatu wiedzą o tym, że samorząd robotniczy w ogóle w kombinacie istnieje. Pytanie to wydaje się pozornie retoryczne, jednak jego sformułowanie wydawało się konieczne, gdyż odpowiedź na nie decyduje o sensie stawiania dalszych pytań. Potwierdzenie w drodze wywiadu a nie *a priori* nabiera w tym sensie nowego waloru. Kolejne pytania — w załączonym kwestionariuszu — oznaczone numerami 2, 3, 4, 5 zmierzały do ustalenia, czy badany pracownik dysponuje określonym zasobem wiedzy w zakresie podstawowych problemów dotyczących instytucji samorządu robotniczego.

go. Postawienie takiego problemu, zwłaszcza w zestawieniu z pierwszym, umożliwia pełniejsze zrozumienie, w jakim stopniu późniejsze odpowiedzi mające ilustrować funkcjonujące w świadomości pracowników wyobrażenia, oparte są na rzeczywistej znajomości funkcjonowania instytucji samorządu i równocześnie na ile w ramach odpowiedniej grupy ewentualny brak wiedzy w tym zakresie wpływa na kształtowanie przekonań i wyobrażeń w odniesieniu do przedmiotowych instytucji funkcjonujących. Badania w tym zakresie wydawały się również istotne z punktu widzenia porównania, w jakim stopniu rzeczywista działalność samorządu robotniczego znajduje odbicie w świadomości załogi. Trzecia grupa pytań zmierzała do dokonania ustaleń istniejących w ramach grupy wyobrażeń o niektórych mechanizmach funkcjonowania samorządu robotniczego; starano się ustalić, jak udzielający odpowiedzi wyobrażają sobie przygotowywanie posiedzeń i projektów uchwał, jak oceniają atmosferę zebrań itp. Pytania dotyczące tej problematyki (6, 7, 8, 9, 10) stanowiły istotny element dla ustalenia kwestii stanowiącej punkt centralny badań, tzn. dla dokonania ustaleń o ewentualnym funkcjonowaniu samorządu jako instytucji, która winna w kulturze politycznej pracowników kształtować przekonania, postawy i zachowania odpowiadające funkcji samorządu jako jednego z mechanizmów, poprzez który załoga współuczestniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Czwarta grupa pytań zmierza bezpośrednio do uzyskania odpowiedzi na temat stanu świadomości i odczuć pracowników co do funkcjonowania samorządu jako instytucji umożliwiającej załodze udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem (pytania 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17). Wreszcie pozostałe pytania zmierzały do uzyskania odpowiedzi na temat ewentualnych postulatów zmian i usprawnień w funkcjonowaniu samorządu robotniczego. Wnioski wypływające z odpowiedzi udzielanych w tym zakresie opinii sporządzających kwestionariusz stanowiący podstawę przeprowadzanych wywiadów pozostają w ścisłej relacji z odnoszeniem lub nie do instytucji samorządu robotniczego, ich funkcji oddziaływania na stan kultury politycznej w zakładzie pracy, w kierunku kształtowania przekonań, postaw i poglądów stanowiących konsekwencję traktowania tych instytucji jako mechanizmu umożliwiającego załodze współzarządzanie zakładem pracy.

#### PROBLEM ZNAJOMOŚCI FAKTU ISTNIENIA I FUNKCJONOWANIA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W KOMBINACIE

Na pytanie: „Czy pan(i) wie, że w kombinacie funkcjonuje samorząd robotniczy?” większość respondentów udzieliła odpowiedzi twierdzącej (208 na ogólną liczbę 232). W dwóch przypadkach odpowiedź była twierdząca z równoczesnym podkreśleniem, że respondenci wiedząc o istnieniu nie są w stanie stwierdzić, czy samorząd w jakimś stopniu działa. Dwóch respondentów podkreśliło, że zetknęli się z samorządem na szcze-



blu wydziału, nie wiedzą natomiast, czy istnieje w skali kombinatu. W dwóch przypadkach udzielono odpowiedzi: „Coś o tym słyszałem”, również w dwóch brak było pewności („być może działa”).

We wszystkich przypadkach negatywnej odpowiedzi respondenci wywodzili się z grupy robotników, w żadnym z niższej kadry kierowniczej. Z wyjątkiem dwóch odpowiedzi negatywnych udzielonych przez członków ZMS odpowiedzi członków organizacji politycznych były pozytywne.

PROBLEM ZAKRESU WIEDZY W ODNIESIENIU DO PODSTAWOWYCH ZAGADNIEN  
ZWIAZANYCH Z FUNKCJONOWANIEM SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

a) *„Od jak dawna i w oparciu o jakie przepisy prawne działa w przedsiębiorstwie samorząd robotniczy?”*

Udzielając odpowiedzi na tak sformułowane pytanie próbę odpowiedzi pozytywnej, tzn. wskazania okresu funkcjonowania i podstawy prawnej podjęło 58 respondentów. W tej liczbie tylko 12 datę powołania do życia tej instytucji określiło prawidłowo, pozostali udzielili odpowiedzi błędnej. Zarówno datę powołania, jak i podstawę prawną działania samorządu robotniczego prawidłowo wskazało tylko 2 respondentów. W odniesieniu do wskazania podstawy prawnej przeważały odpowiedzi uznające za taką „ustawę o przedsiębiorstwach”, „dekret o przedsiębiorstwach”, „rozporządzenie”, „uchwałę”, a nawet „Kodeks Pracy”. 174 respondentów na powyższe pytania nie udzieliło pozytywnej odpowiedzi stwierdzając jedynie, że nie wiedzą, jak długo działa samorząd, ani na jakiej podstawie działa.

W relacji do statusu zawodowego i przynależności organizacyjnej powyższe zestawienie ogólne przynosi interesujące rezultaty. W grupie robotników młodszych o okresie zatrudnienia nie przekraczającym 10 lat i bez przynależności do partii czy ZMS regułą na powyższe pytania stanowiła odpowiedź „nie wiem”, udzieliło jej bowiem 83% respondentów mieszczących się w tej kategorii. Pozostali udzielili odpowiedzi w odniesieniu do terminu — określając go jednak w sposób nieprawidłowy (np. „został wprowadzony po wojnie”, „działał już w latach sześćdziesiątych”). W podobnych proporcjach kształtują się również odpowiedzi w grupie robotników o stażu pracy nie przekraczającym 10 lat a należących do PZPR lub ZMS. Inaczej natomiast przedstawia się sytuacja w pozostałych grupach respondentów. Najbardziej zbliżonych odpowiedzi do obu poprzednich kategorii udzielili robotnicy o okresie zatrudnienia ponad 10 lat, bez przynależności partyjnej. Tutaj odpowiedzi „nie wiem” udzieliło 73%, pozostali wskazali termin powołania samorządu (w ponad 50% — nieprawidłowo). W kategorii robotników partyjnych o stażu pracy ponad 10 lat 30% udzieliło odpowiedzi „nie wiem”, 60% określiło termin nieprawidłowo. W grupie obejmującej mistrzów i brygadzystów 42% udzieliło odpowiedzi „nie wiem” (w większości bezpartyjni i nie należący



do ZMS), 34% podało termin, jednak nieprawidłowo; 8% podało termin i podstawę prawną w sposób właściwy, 16% uczyniło to błędnie.

b) *„Jakie podstawowe zadania spełnia (winien spełniać) samorząd robotniczy?”*

Odpowiedzi na powyższe pytanie, co stanowi zresztą konsekwencję jego sformułowania, były niezwykle zróżnicowane. Trudno w tym zakresie o dokładną statystykę także i z tego względu, że poszczególni respondenci w ramach swoich odpowiedzi wskazywali różne zadania, które ich zdaniem winien spełniać samorząd robotniczy. W ramach dużego zróżnicowania odpowiedzi można jednak dokonać ustalenia pewnych prawidłowości w zakresie wskazywania zadań samorządu. Pozwoliło to na ustalenie podstawowych zadań, które w opinii respondentów powinien spełniać samorząd. Charakterystyczne i warte podkreślenia wydaje się tutaj, że odpowiedzi na to pytanie udzieliło stosunkowo wielu respondentów (tylko 14% odpowiedzi — „nie wiem”). Na podstawie udzielonych odpowiedzi wyróżnić można podstawowe grupy ocen i postulatów. Zdecydowana większość udzielających odpowiedzi pozytywnej (92%) podkreśliła, że podstawowym zadaniem samorządu jest reprezentowanie interesów robotników, dbanie o nie i ochrona ich praw. Trudno w tym miejscu przesądzić, w jakim stopniu właśnie takie wskazanie funkcji samorządu wynikało z przekonania, że takie zadania samorząd rzeczywiście w kombinacji spełnia, a w jakim było tylko postulatem zgłoszonym pod adresem tej instytucji. W relacji w szczególności z odpowiedziami na pytanie nr 16 wydaje się, że odpowiedzi tego typu miały charakter postulatywny. Stosunkowo najczęściej jako podstawowe zadania samorządu wskazywano (konkretyzując) zajmowanie się rozstrzyganiem konfliktów międzyludzkich w zakładzie, kontrolę dyrekcji, organizację pracy, zabezpieczenie łączności między dyrekcją a załogą przedsiębiorstwa, zajmowanie się sprawami gospodarczymi, socjalno-bytowymi, planowaniem, podziałem funduszu zakładowego a nawet „organizowanie zebrań”.

c) *„Czy zna pan(i) ktoś aktywnie działającego w samorządzie robotniczym?”*

Odpowiedzi udzieliło 59% respondentów. W grupie robotników należących do partii o stażu pracy poniżej 10 lat zanotowano 58% pozytywnych odpowiedzi; w grupie o stażu ponad dziesięcioletnim, partyjnych — 81%; wśród robotników młodszych, bezpartyjnych i nie należących do ZMS — 37%; partyjnych bądź członków ZMS — 60%. W grupie mistrzów i brygadzystów zanotowano 70% pozytywnych odpowiedzi.

d) *„Czy pan(i) słyszał(a) o ostatnich decyzjach politycznych i prawnych dotyczących samorządu robotniczego?”*

Pozytywnej odpowiedzi udzieliło 56 respondentów (na 232). W tej liczbie 12 uczyniło to z równoczesnym zastrzeżeniem, że wprowadzie o ostatnich decyzjach słyszeli, jednak nie potrafiały bliżej treści zmian

określić. W stosunku do całości trudno jest określić stopień znajomości zmian (dokonanych w 1978 r.), z uwagi na ogólnikowość odpowiedzi, w zdecydowanej większości ograniczających się do stwierdzenia „są mi znane”. Świadczyć to może o małym zainteresowaniu badanych grup pracowników problemami samorządu jak również zbyt słabym propagowaniu tych zagadnień przez aktywny samorządowy i administrację kombinatu.

#### PROBLEM WYOBRAZEŃ O NIEKTÓRYCH MECHANIZMACH W FUNKCJONOWANIU SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO

a) „Kto — zdaniem pana(i) — przygotowuje posiedzenia samorządu robotniczego (np. ustala sprawy na nich poruszane, określa porządek obrad); czy np. dyrekcja, aktyw partyjny, związkowy, samorządowy?”

Na tak sformułowane pytania padały znacznie zróżnicowane odpowiedzi; równocześnie często podawano kilka podmiotów uczestniczących w realizacji tego zadania. Z ogólnej liczby 17% respondentów stwierdziło „nie wiem”. Około 22% wskazało zakładową organizację partyjną (aktyw partyjny), 20% — dyrekcję, 8% — związki zawodowe, 6% — „wszystko przygotowane z góry”, 27% — aktyw samorządowy. Z tej ostatniej grupy nieco ponad połowa respondentów stwierdziła współdziałanie różnych instytucji, wymieniając organizację partyjną, dyrekcję, a także — w dalszej kolejności — ZMS, związki zawodowe, „wszystkich pracowników”. Wyniki badań w tym zakresie mają, jak się wydaje, swoistą wymowę. Wskazują na istniejącą, w każdym razie w przekonaniach załogi, hierarchię wartości poszczególnych instytucji w przedsiębiorstwie oraz na miejsce samorządu robotniczego w tej hierarchii. Ma to swoistą wymowę tym bardziej, że pytanie dotyczyło nie ogólnych spraw z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, lecz spraw *sensu stricto* związanych z funkcjonowaniem samorządu.

b) „Czy wystąpienia mówców na posiedzeniach samorządu robotniczego są uprzednio przygotowywane (np. zlecane przez dyrekcję, kierownictwo administracyjne bądź polityczne)?”

Odpowiedzi na to pytanie przyniosły dość charakterystyczne wyniki. Większość respondentów uznała, że w ich przekonaniu wystąpienia na posiedzeniach samorządu są uprzednio przygotowane. Stanowisko to zajęło 47% pytanym. 17% stwierdziło, że „w pewnym stopniu” są one przygotowane i narzucone występującym; 12% uznało wystąpienia za zupełnie swobodne, autentyczne. 24% pytanym nie zajęło w tej sprawie żadnego stanowiska.

Wyniki uzyskane tutaj mogą świadczyć, że w opinii większości respondentów samorząd robotniczy stanowi instytucję o stosunkowo małej samodzielności działania, „sterowaną” przez czynniki zewnętrzne, m. in.

przez administrację przedsiębiorstwa. Przyjęcie takiego sposobu odczytania odpowiedzi na przytoczone pytanie stanowiłoby istotną przesłankę z punktu widzenia odpowiedzi na podstawowy problem badawczy — czy i w jakim stopniu samorząd robotniczy jest instytucją, której działalność kształtuje w poglądach i postawach załogi przekonanie o tym, że poprzez tę instytucję uczestniczy ona w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Wyniki w tym zakresie, co warto jest tutaj podkreślić, pozostają w określonych relacjach (istotnych także z punktu widzenia podstawowego problemu badawczego) z wynikami analizy odpowiedzi na pytanie 16.

c) *„Czy wystąpienia o charakterze spontanicznym są częste, czy tylko wyjątkowe?”*

Pytanie to miało służyć m. in. weryfikacji odpowiedzi na pytanie omówione w punkcie b). 11% respondentów zupełnie wykluczyło możliwość zaistnienia wystąpień spontanicznych (np. w odpowiedziach: „...idą do mistrza lub zwierzchnika, gdy chcą wystąpić”, „nie ma spontaniczności”). 35% udzielających odpowiedzi uznało tego typu wystąpienia za zupełnie wyjątkowe. Za częste i zupełnie naturalne uznało takie wystąpienia 31% respondentów.

W odniesieniu do różnych grup respondentów prezentowane wyżej wyniki przedstawiają się następująco: W największej liczbie wykluczają możliwość wystąpień o charakterze spontanicznym pracownicy bez przynależności organizacyjnej, o mniej niż dziesięcioletnim stażu pracy (18% z tej grupy). Na tym samym poziomie kształtują się tego typu odpowiedzi w grupie pracowników partyjnych lub członków ZMS o krótkim stażu pracowniczym (17%); w grupie pracowników partyjnych o stażu ponad dziesięcioletnim — 5%. W grupie mistrzów i brygadzystów bezpartyjnych — 10%, partyjnych — 9%.

Nie wykluczyło, lecz uznało spontaniczne wystąpienia jako zjawisko wyjątkowe najwięcej respondentów z grupy bezpartyjnych i nie należących do ZMS, o krótkim stażu pracy — 51%; w grupie należących do organizacji, o długim stażu pracy — 42%, o krótkim — 28%. Wieloletni pracownicy bez przynależności organizacyjnej wyjątkowość spontanicznych wystąpień podkreślili w 30% odpowiedzi.

Zależności między różnymi grupami wskazujące w tym przypadku zbieżność według przynależności organizacyjnej pozostają w pewnej dysfunkcji z zależnościami, które ujawniły się w wynikach odpowiedzi na poprzednie pytanie. Tam zależności przebiegały nie w płaszczyźnie wspólnej przynależności organizacyjnej, lecz wieku i okresu zatrudnienia.

Za zupełnie naturalne i częste uznało spontaniczne wystąpienia 21% pracowników należących do organizacji o krótkim stażu pracy, 25% bez przynależności organizacyjnej o stażu ponad 10 lat, 31% pracowników wieloletnich, partyjnych oraz 21% pracowników bezpartyjnych o krótkim stażu. Wśród mistrzów i brygadzystów 55% stwierdziło częstość wy-

stępowania nie przygotowanych uprzednio i nie narzuconych (bądź uzgodnionych) wypowiedzi.

d) *„Kto najczęściej zabiera głos; czy są to najczęściej stali mówcy, czy ci, którzy rzeczywiście w danej sprawie mają najwięcej do powiedzenia?”*

Udzielając odpowiedzi na tak sformułowane pytanie 42% respondentów stwierdziło, że są to najczęściej „stali” mówcy, 27%, że zabierają głos „wszyscy ci, którzy mają coś do powiedzenia”, 16% wykluczyło zupełnie występowanie „stałych” mówców (łącznie zatem 43% stwierdziło swobodę dyskusji), 5% udzieliło niezdeterminowanych odpowiedzi typu: „odważni”, „różnie”, 15% nie udzieliło odpowiedzi („nie wiem”).

PROBLEM FUNKCJONOWANIA W ŚWIADOMOŚCI I ODCZUCIACH WIZJI SAMORZĄDU  
ROBOTNICZEGO JAKO INSTYTUCJI UMOŻLIWIAJĄCEJ ZAŁODZE UDZIAŁ  
W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM

a) *„Czy uchwały samorządu robotniczego dają załodze poczucie ich własnego autorstwa; czy mają dla niej inną wartość niż np. decyzje administracyjne, czy mają większe szanse respektowania?”*

Odpowiedzi na to pytanie — złożone treściowo — dają się uszeregować w kilka kategorii. Niektórzy respondenci udzielili odpowiedzi na pierwszą część pytania (dają lub nie poczucie autorstwa), inni pomijając to udzielali odpowiedzi oceniającej rangę decyzji samorządu w relacji do decyzji administracji kombinatu. Stwarza to poważne trudności w procentowym określeniu liczby respondentów zajmujących stanowisko w tej kwestii. Z tego powodu zrezygnowano z tej metody prezentacji wyników.

W ramach odpowiedzi dotyczących poczucia autorstwa treści uchwał głosy odpowiadających rozłożyły się w analogicznych proporcjach: połowa wyraziła przekonanie, że wobec takich decyzji istnieje wśród załogi poczucie ich autorstwa, połowa wyraziła stanowisko przeciwnie. Wskazuje to, że liczba pracowników utożsamiających się w pewnym stopniu z decyzjami organów samorządu robotniczego jest stosunkowo duża. To ustalenie wydaje się istotne, gdy zastanowić się nad oddziaływaniem samorządu w sferze kultury politycznej załogi. Tak dość optymistycznie zakreślony związek ulega jednak ograniczeniu, gdy uwzględnić drugi element analizowanego tu pytania.

Wśród odpowiadających na drugą część pytania dotyczącą kwestii ważności samorządu i decyzji administracji kombinatu, zdecydowana większość, bo aż 72% uznało decyzje administracyjne za ważniejsze od samorządowych. Niewątpliwie powszechna opinia o niższej randze decyzji samorządowych deprecjonuje jego ewentualną funkcję jako instytucji kształtującej wizję tej instytucji jako płaszczyzny współzarządzania przedsiębiorstwem przez załogę. Ogranicza równocześnie znaczenie

faktu podniesionego wyżej, że połowa respondentów uważa decyzje samorządu za takie do których autorstwa się poczuwa.

W ramach poszczególnych grup pracowników, co do pierwszej części pytania, istnieje pewna zbieżność w opiniach, biorąc pod uwagę kryterium przynależności organizacyjnej i okresu zatrudnienia. W grupie pracowników nie należących do organizacji politycznych i zatrudnionych przez okres krótszy niż 10 lat, wszyscy, którzy udzielili odpowiedzi, stanęli na stanowisku negującym poczucie współautorstwa. W grupie młodszych pracowników, członków PZPR i ZMS 1/3 odpowiedziało pozytywnie. Przeciwnie stanowisko zajęli respondenci o stażu pracy krótszym niż 10 lat: zarówno w grupie partyjnych, jak i bezpartyjnych tylko 1/3 udzieliło odpowiedzi negatywnej.

Odpowiedzi dotyczące rangi uchwał samorządu w świadomości robotników ująć można w następujący zestaw: Wśród zatrudnionych mniej niż 10 lat, zarówno członków organizacji jak i nieczłonków, dwukrotnie więcej odpowiadających uznaje wyższą rangę i potrzebę (obowiązek) wykonania decyzji pochodzących od administracji aniżeli samorządowych. Znow, podobnie jak w poprzednim przypadku, pracownicy wieloletni (partyjni jak i bezpartyjni) zajmują stanowisko przeciwne (1:2).

W grupie mistrzów i brygadzystów co do pierwszej części pytania zdania są równo podzielone, natomiast co do drugiej — 3/4 zdecydowanie preferuje decyzje administracji.

b) „Czy istnieje zainteresowanie załogi posiedzeniami i uchwałami KSR?”

Większość respondentów, jakkolwiek nieznaczna, udzieliła odpowiedzi negatywnej. Stanowisko takie zajęło 47% odpowiadających, 43% natomiast wypowiedziało się pozytywnie. 4% określiło zainteresowanie jako „częściowe”, 3% nie umiało zająć w tej sprawie stanowiska. Wreszcie 3% wskazało, że istnieje zainteresowanie argumentując faktem, że posiedzenia są ogłaszane lub że pisze o tym gazeta zakładowa.

c) „Czy gdyby pan(i) miał(a) sprawę interwencyjną, zwrócił(a)by się do samorządu, czy raczej do kogoś innego (np. brygadzysty, kierownika, dyrekcji, partii, związków zawodowych)?”

Odpowiedzi na to pytanie przynoszą dość charakterystyczne wyniki — istotne z punktu widzenia roli samorządu i jego oddziaływania na kulturę polityczną załogi przedsiębiorstwa.

Zdecydowana większość respondentów (52%) stwierdziła, że w takiej sprawie zwróciłaby się do przedstawicieli administracji przedsiębiorstwa (dyrektor, kierownik, brygadzysta). Na samorząd robotniczy wskazało tylko 22% udzielających odpowiedzi. Rzecz bardzo charakterystyczna — aż 11% stwierdziło, że podejmowanie jakichkolwiek interwencji nie ma żadnego sensu („...i tak się nic nie zmieni”, „nie ma sensu „...tak ma być bez dyskusji...”).

Charakterystyczne wydają się również tutaj zbieżności pomiędzy ne-



gatywnym stosunkiem do samorządu w tym aspekcie a brakiem przynależności organizacyjnej i małym stażem zatrudnienia. Zależności te idą w tym samym kierunku co i w poprzednich dwóch problemach, zatem wnioski tam stawiane i w tym przypadku (dotyczące ewentualnego oddziaływania czy jego zakresu na poszczególne grupy pracowników) zdają się znajdować potwierdzenie.

Największym sceptycyzmem w ocenie samorządu jako ewentualnej instytucji, do której można byłoby wnieść interwencje, zajmują respondenci z grup młodych pracowników: z przynależności organizacyjną — 15% wybrałoby samorząd, 50% administrację; bez przynależności organizacyjnej, odpowiednio — 21% i 54%.

Pracownicy o stażu przekraczającym 10 lat, należący do partii i bezpartyjni zajmują w tej kwestii odmienne, generalnie rzecz biorąc stanowiska. W tej grupie wśród bezpartyjnych samorząd wybrałoby 27% (administrację 43%), wśród partyjnych — odpowiednio: 28 i 28%.

W odniesieniu do mistrzów i brygadzystów samorząd robotniczy w omawianym aspekcie wydaje się nie mieć żadnego znaczenia. Tylko 4,5% respondentów z tej grupy wskazało samorząd jako ewentualną instytucję, u której interweniowałiby, natomiast 41% wybrałoby administrację (pozostali jako właściwą instytucję wskazali partię bądź związki zawodowe).

d) *„Czy podejmował pan interwencje u aktywu samorządowego bądź na posiedzeniach KSR?”*

Odpowiedzi na to pytanie potwierdzają stosunek do samorządu robotniczego jako instancji interwencyjnej. Interwencje w organach samorządowych lub na posiedzeniach KSR podejmowało tylko 11 osób na 232 udzielających odpowiedzi; tylko w jednym przypadku interwencja odniosła pozytywny skutek. Pozostali nie korzystali z możliwości interweniowania w samorządzie, w kilku przypadkach motywując to obawą przed ewentualnymi, negatywnymi dla nich konsekwencjami służbowymi (przesunięcie na gorsze stanowisko) bądź niewiarą w skuteczność takiego działania.

Wobec powszechności odpowiedzi negatywnych nie wydaje się celowym charakteryzowanie odpowiedzi z punktu widzenia podziału pracowników na poszczególne grupy.

e) *„Jeśli sam(a) pan(i) takich interwencji nie podejmował(a), to może słyszał(a) pan(i) o kimś, kto to zrobił. Czy były skuteczne?”*

Odpowiedzi na to pytanie kształtują się według schematu opisanego wyżej. Tylko 26% respondentów słyszało o podejmowaniu interwencji. Wskaźnik to relatywnie znaczny — jednak tylko (w ramach tej grupy) 13% słyszało o interwencjach skutecznych, natomiast pozostałe 9% zna przypadki interweniowania całkowicie nieskutecznego (z oczywistych względów nie sposób było zbadać zasadność podejmowanych interwencji).



f) „Czy w odczuciu pana(i) Konferencja Samorządu Robotniczego to coś samodzielnie decydującego w ważnych dla zakładu i załogi sprawach, czy raczej służy tylko poinformowaniu o ustaleniach podjętych wcześniej, na innym forum niż KSR?”

Respondenci nie udzielali jednolitych odpowiedzi na to pytanie. Padały zarówno odpowiedzi wskazujące na samodzielny charakter konferencji, jej niesamodzielność, funkcję tylko informacyjną, wskazywano „podporządkowany” charakter tej instytucji, wreszcie znaczny procent respondentów stwierdził, iż nie wie, czy KSR jest instytucją o charakterze samodzielnym, czy też nie.

Wydaje się, że z punktu widzenia celu, jakiemu statystyka odpowiada na to pytanie ma służyć, można zsumować odpowiedzi wskazujące na rolę KSR jako informatora załogi z odpowiedziami podkreślającymi jej niesamodzielny charakter. Wymowa obu tych rodzajów odpowiedzi z punktu widzenia kierunku oddziaływania tej instytucji na kulturę polityczną zdaje się być analogiczna. Z podobnych względów można również, naszym zdaniem, do tej grupy odpowiedzi doliczyć niezajęcie stanowiska w przedmiotowej sprawie. Niewątpliwie bowiem funkcjonowanie samorządu (w aspekcie, którego dotyczy to pytanie) u tej grupy respondentów nie może kształtować przekonań o uczestnictwie poprzez tę instytucję w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Nie można natomiast zsumować tych ostatnich odpowiedzi z poprzednimi wówczas, gdyby dojść do wniosku, że instytucja samorządu robotniczego oddziałuje na kulturę polityczną załogi w kierunku przeciwnym od założonego — że kształtują się pod jej wpływem postawy i wzorce postępowania o charakterze negatywnym w stosunku do założonych.

Na ogólną liczbę 228 respondentów, którzy na to pytanie udzielili odpowiedzi, 52 uznało KSR za instytucję samodzielnie decydującą o ważnych dla załogi i zakładu sprawach. Stanowi to zaledwie ok. 22,8% respondentów. KSR jako instytucję z tego punktu widzenia niesamodzielną, spełniającą rolę informacyjnego forum w sprawach wcześniej zdecydowanych określiło aż 116 udzielających odpowiedzi. Stanowi to ok. 51% respondentów. Odpowiedzi „nie wiem” udzieliło 21,5%, pozostali uznali KSR jako „częściowo” samodzielną.

Taki rozkład odpowiedzi uzasadnia postawienie wniosku, że instytucja samorządu robotniczego tylko w niewielkim stopniu i w odniesieniu do stosunkowo małej grupy pracowników kombinatu może oddziaływać na kulturę polityczną w kierunku kształtowania poglądów i postaw odpowiadających możliwości uczestniczenia (w każdym razie w oparciu o tę instytucję) w zarządzaniu sprawami załogi i przedsiębiorstwa.

W relacji do odpowiednich grup pracowników proporcje przedstawione wyżej w ujęciu ogólnym są następujące:

Najsłabiej oddziaływanie samorządu na kulturę polityczną w kierunku kształtowania w niej poglądów i postaw odbijających przekona-

nie o możliwości oddziaływania przezeń na sprawy zakładu i załogi wydaje się mieć miejsce w grupach: pracowników bezpartyjnych o okresie zatrudnienia powyżej 10 lat; pracowników należących do PZPR o stażu przekraczającym 10 lat. W przeliczeniu procentowym wyraża się to w następujący sposób. W pierwszej z wymienionych grup tylko 8,7% określa samorząd jako instytucję samodzielnie decydującą w sprawach zakładu czy załogi — równocześnie aż 62% podkreśla „niesamodzielność” samorządu w tym aspekcie bądź stwierdza wyłączną funkcję informacyjną KSR w zakresie decyzji podjętych uprzednio. W drugiej z tych grup wykładnik procentowy wynosi odpowiednio 12 i 55%. Tak znaczny procent odpowiedzi negatywnych sugeruje, że w odniesieniu do obu grup pracowniczych wpływ instytucji samorządu na kulturę polityczną, na kształtowanie poglądów i postaw zdecydowanej większości pracowników jest negatywny (lub żaden). Nie tylko nie oddziałuje na kształtowanie wartości w kulturze politycznej pożądanych — o czym świadczy traktowanie samorządu jako instytucji służących przekazywaniu jedynie informacji załodze — lecz brak możliwości uczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem staje się treścią przekonań większości pracowników. Warto wskazać również w tym miejscu, że analogie w tak zakreślonych zależnościach pomiędzy funkcjonowaniem samorządu a kulturą polityczną przebiegają w tym przypadku swobodnie, jak miało to miejsce już parokrotnie poprzednio według podziału z punktu widzenia okresu zatrudnienia. W oparciu o dotychczasowe ustalenia wydaje się, że ten podział w omawianym aspekcie (samorząd a kultura polityczna) odgrywa istotniejszą rolę niż rozróżnienie z punktu widzenia przynależności organizacyjnej lub jej braku.

W odniesieniu do obu pozostałych grup respondentów również daje się dostrzec pewne zbieżności stanowisk. Pracownicy nie należący do PZPR lub ZMS o stażu mniejszym niż 10 lat, a także członkowie organizacji o podobnym stażu w o wiele większym stopniu wydają się dostrzegać samodzielny charakter samorządu robotniczego jako instytucji decydującej w istotnych dla zakładu i załogi sprawach. W pierwszej grupie takie stanowisko zajęło 26%, w drugiej aż 35% respondentów. Odpowiednio w pierwszej grupie 42% odmawia KSR roli instytucji samodzielnie decydującej w tych sprawach lub przypisuje jej rolę forum informacyjnego, w drugiej 50%.

Wobec tych grup zatem oddziaływanie samorządu robotniczego na kształtowanie w kulturze politycznej poglądów i postaw pożądanych (w rozumieniu podanym wyżej) ma nieco większe znaczenie; obejmuje większą liczbę pracowników mieszczących się w tej kategorii, niż miało to miejsce w przypadku pracowników starszych. Odpowiednio, chociaż różnica jest tu mniejsza, w mniejszym stopniu wpływa na kształtowanie w kulturze politycznej postaw i poglądów niepożądanych.

W grupie obejmującej mistrzów i brygadzystów udzielone przez res-

pondentów odpowiedzi wykazują pewną zbieżność z odpowiedziami pracowników o okresie zatrudnienia powyżej 10 lat. Wnioski o oddziaływaniu tej instytucji na kulturę polityczną tam sformułowane będą przez to adekwatne w odniesieniu do omawianych tutaj odpowiedzi.

KSR jako instytucję samodzielnie decydującą ocenia 27% respondentów z tej grupy. Stanowisko przeciwne zajmuje 41%. Jako częściowo samodzielną widzi ją 14%, natomiast odpowiedzi „nie wiem” udzieliło 18% odpowiadających.

*g) Czy wie pan(i) o likwidacji Rady Robotniczej? Co pan(i) o tym sądzi?*

Wśród respondentów odpowiadających na to pytanie zdecydowana większość nie wiedziała o zlikwidowaniu Rady Robotniczej. Takie stanowisko zajęło 89,6%; wiedziało (słyszało) o likwidacji 10,4%. Tak ukształtowane proporcje wskazują na brak zainteresowania problematyką samorządu robotniczego wśród załogi kombinatu. Stanowi to kolejny argument potwierdzający formułowane już przy omawianiu kilku innych pytań wnioski, że samorząd robotniczy nie wywiera istotniejszego wpływu na kształtowanie poglądów i postaw wśród załogi, które stanowiłyby przejaw przekonania o współuczestniczeniu w zarządzaniu przedsiębiorstwem w oparciu o tę instytucję.

Odpowiedzi pozytywne są tak sporadyczne, że nie zachodzi w naszym przekonaniu, potrzeba szczegółowego omawiania ich relacji do poszczególnych grup pracowników. Z obowiązku należy jednak wskazać, że największa ilość wiedzących o likwidacji Rady Robotniczej znajdowała się w grupie mistrzów i brygadzystów oraz w grupie pracowników o stażu pracy ponad dziesięcioletnim.

Odpowiedzi dotyczące oceny likwidacji Rady Robotniczej były wyjątkowo rzadko spotykane (dotyczy to oczywiście tych respondentów, którzy udzielili odpowiedzi pozytywnej). Regułą w ramach tych odpowiedzi była akceptacja faktu likwidacji („nic się nie zmieniło”, „była niepotrzebna”, „to była uzasadniona decyzja”).

#### POSTULATY ZMIAN W FUNKCJONOWANIU SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO W WYPOWIEDZIACH RESPONDENTÓW

Pytanie to miało służyć wysondowaniu opinii, co zdaniem respondentów jest wadliwe czy nieprawidłowe w funkcjonowaniu samorządu robotniczego w kombinacie Huta Stalowa Wola. W tym sensie miało również umożliwić uzasadnienie dla szeregu negatywnych opinii wyrażanych w sprawach tej instytucji w ramach odpowiedzi udzielonych na pytania szczegółowe.

Odpowiedzi udzielano niezwykle różnorodnych — zgłaszając szereg różnych sugestii mających na celu usprawnienie funkcjonowania tej instytucji tylko 5% ogólnej liczby respondentów nie stwierdziło potrzeby

przeprowadzania jakichkolwiek zmian. Taka proporcja wydaje się znamienna. Wobec znacznego zróżnicowania odpowiedzi celowe, dla większej przejrzystości, wydaje się ujęcie ich w formie kategorii najczęściej występujących.

Najczęściej w odpowiedziach respondentów przebiega postulat zmian w zakresie relacji — samorząd robotniczy — robotnicy. Sugestie w tym zakresie idą w dwóch kierunkach. Znaczna grupa respondentów domaga się w tym zakresie zwiększenia reprezentacji robotników w organach samorządu, traktując to jako najistotniejszy problem wymagający zmian (reforma z 1978 r. poszła jak wiadomo w tym właśnie kierunku; w świetle badań widać wyraźnie, jak bardzo odpowiadała ona zapotrzebowaniu w środowisku robotniczym). Druga grupa, choć mniej liczna niż poprzednia, postuluje zwiększenie w działalności samorządu zainteresowania sprawami robotników i w szerszym zakresie udzielanie im pomocy oraz bronienie ich interesów, niż ma to miejsce dotychczas.

Drugą kategorią bardzo często spotykanych postulatów jest problem zwiększenia zakresu kompetencji samorządu robotniczego i zwiększenia efektywności oraz aktywności w funkcjonowaniu jego organów. Odpowiednie przepisy prawne zakres kompetencji samorządu ujmują w sposób szeroki, tak więc zgłoszenie postulatu o dalsze jego poszerzenie wydaje się przez to uzasadnione i wypływające z braku dostatecznej znajomości zadań realizowanych przez organy samorządu robotniczego. Wart rozważenia wydaje się natomiast postulat dotyczący zwiększenia aktywności działania tej instytucji. W tej sferze tkwi wiele jeszcze nie wykorzystanych możliwości.

Znaczna stosunkowo grupa respondentów usprawnienie w działalności samorządu widziała w konieczności przeprowadzenia zmian personalnych.

Czwarta kategoria respondentów usprawnienie w działalności samorządu łączyła ze wzrostem samodzielności funkcjonowania tej instytucji i zmniejszenia jej zależności od dyrekcji kombinatu.

Wreszcie piąta grupa — to postulaty przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej samorządu robotniczego (bez dalszego sprecyzowania, w jakim kierunku te zmiany winny być przeprowadzone) oraz odpowiedzi akcentujące potrzebę rozszerzenia zakresu i treści informacji (w gazecie zakładowej, radiowęźle itp.) dotyczących funkcjonowania samorządu robotniczego w kombinacie Huta Stalowa Wola.

#### WPŁYW INSTYTUCJI SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO NA STAN KULTURY POLITYCZNEJ ZAŁOGI KOMBINATU. PRÓBA GENERALIZACJI

I. Zgodnie z przyjętym w założeniach badań kryterium wpływ samorządu robotniczego na kulturę polityczną mógł przejawiać się

w trzech kierunkach: kształtowania w kulturze politycznej załogi „skutków pozytywnych” (przez oddziaływanie w tym kierunku rozumiemy kształtowanie i potęgowanie w świadomości, postawach i zachowaniach załogi przekonań o poczuciu współuczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem i współodpowiedzialności za jego losy); kształtowania „skutków negatywnych” (idących w przeciwnym kierunku od wskazanych wyżej); braku oddziaływania w jakimkolwiek kierunku.

Badania empiryczne miały dopomóc w ustaleniu kierunku oddziaływania, w szczególności miały umożliwić udzielenie odpowiedzi, czy i w jakim zakresie samorząd robotniczy oddziałuje w kierunku kształtowania „skutków pozytywnych”.

II. Badania empiryczne wykazały w pierwszym rzędzie, że teoretyczna możliwość oddziaływania samorządu robotniczego na kulturę polityczną istnieje, co wynika z faktu, że powszechna wśród załogi jest znajomość faktu funkcjonowania samorządu w kombinacie. To ustalenie nie przesądza jednak o kierunku oddziaływania na stan kultury politycznej. Odpowiedzi na pytania dotyczące znajomości podstawowych problemów związanych z funkcjonowaniem samorządu wykazały równocześnie niski stopień ich znajomości w świadomości zdecydowanej większości załogi. Warto zasygnalizować już w tym miejscu, że fakt ten może wpływać na osłabienie i ograniczenie oddziaływania tej instytucji na stan kultury politycznej.

III. Odpowiedzi, których większość respondentów udzieliła na takie m. in. pytania, jak dotyczące zasad przygotowywania posiedzeń, problemu podejmowania interwencji w organach samorządu, kwestii samodzielności samorządu w decydowaniu o sprawach istotnych dla zakładu i załogi, dość wyraźnie zdają się wskazywać, że w odniesieniu do zdecydowanej większości respondentów funkcjonowanie samorządu robotniczego nie wzmacnia i nie potęguje w kulturze politycznej skutków o charakterze pozytywnym. W ścisłej relacji z taką opinią pozostaje fakt, iż znaczna grupa respondentów nie kojarzy z samorządem robotniczym instytucji reprezentującej rzeczywiście interesy załogi, nie uważa jej za instytucję stanowiącą rzeczywistą reprezentację załogi. W takiej sytuacji (w odniesieniu do tej grupy załogi) trudno oczywiście wyobrazić sobie, by jej funkcjonowanie mogło wywierać pozytywne skutki w stanie kultury politycznej (potwierdzenie takiego traktowania samorządu przynoszą również odpowiedzi na pytanie ostatnie — znamienne tu jest bowiem postulowanie zwiększenia reprezentacji robotników w organach samorządu, by w jego działalności więcej uwagi poświęcić trosce o interesy załogi, udzielaniu pomocy robotnikom itp.).

IV. Ta generalna reguła dotycząca niewielkiego zakresu i stopnia oddziaływania samorządu robotniczego na stan kultury politycznej załogi przedsiębiorstwa ulega pewnym modyfikacjom z punktu widzenia



funkcjonowania wśród różnych grup wyróżnionych w ramach załogi i w toku prowadzenia badań. W szczególności wydaje się, że istotniejsze z tego punktu widzenia znaczenie ma zróżnicowanie wśród załogi ze względu na okres zatrudnienia (*ipso facto* i wiek pracownika) niż ze względu na kwestię przynależności (lub jej braku) do organizacji politycznych. Wydaje się, że oddziaływanie samorządu na stan kultury politycznej w kierunku pozytywnym może mieć nieco większe znaczenie w grupach obejmujących pracowników o długoletnim stażu pracy niż w gronie ich młodszych kolegów.

V. Wydaje się, że problem ewentualnego spotęgowania i zwiększenia zakresu oddziaływania tej instytucji na stan kultury politycznej załogi przedsiębiorstwa można powiązać z postulatami stawianymi przez respondentów i dotyczącymi usprawnień i zmian w funkcjonowaniu samorządu robotniczego. Warto tu równocześnie nadmienić, że postulaty, w każdym razie najczęściej w wypowiedziach przewijające się, zostały już zrealizowane w toku ostatnich przekształceń tej instytucji, co stwarza niewątpliwie bardziej optymistyczne perspektywy. Warto również podkreślić, że wobec części innych postulatów — ich sformułowanie wydaje się pozostawać w ścisłym związku z nieznaną zasad funkcjonowania i zadań realizowanych przez samorząd w kombinacie — nieodzowne jest rozwinięcie lepszego i szerszego systemu informacji umożliwiającej spojrzenie załogi na te kwestie. Być może stanowiłoby to jeden z elementów przyczyniających się do wzmocnienia oddziaływania samorządu na stan kultury politycznej załogi kombinatu.

*The institution of Workers' Self-Government Board in the Industrial Plant „The Stalowa Wola Steelworks”: its operativeness and influence upon the formative process of the political culture of the staff*

Summary

The paper is composed of two parts. The first, on the basis of records concerning the activities of the Workers' Self-Government Board at the Plant, brings an essay in establishing: (1) on what principles the respective branches of the Board are made to participate in the sessions (plenary session of Workers' Board, Praesidium of Workers' Board, Special-Problems Committees), and (2) to what extent the tasks assigned to these branches are carried into effect.

Upon analysing this second point it has become possible to reach conclusions of fairly high importance. We have found out, in fact, that in practice the Workers' Self-Government agencies achieved the tasks entrusted to them, but that their activities were not of the same standard in the different fields. Their



decision-taking and supervising functions were certainly the most prominent, while their initiatory function was carried out to the least extent. In the objective sense, the activities of self-government agencies tended to concentrate on questions relating to problems of economics and production. Within the examined time period, a decline of the activity of most of the self-government agencies was noted in the years 1974—75 as compared with the 1971—1973 period.

The second part of the paper deals with the problem of the way in which the institution of the Workers' Self-Government Board influences the political culture of the Plant's staff. The interviews made with members of the staff (in their prevailing part, factory workers, half of them members of the Polish United Workers' Party, and the other half non-party men, employed at the Plant for ten years or more) were undertaken in order to establish: (1) how much was known on the main trends of activity conducted by the Workers' Board at the Plant, (2) how did the workers visualise some of the functions performed by the Board (for instance, on what principles the sessions were prepared, the resolutions were proposed, etc.), (3) under what light did they see the role of the Board as an institution making it possible for the workers to participate in the Plant's management, and (4) what postulates for possible changes in the functioning of this institution were advanced by the workers.

Our inquiry has shown that the workers know comparatively little about the basic issues involved in the functioning of the Workers' Self-Government Board. It has found, too, that in the overwhelming majority of the respondents the institution of self-government and its functioning do not lead to the conviction that they really co-participate in the Plant's management.